

СОГЛАСОВАНО
с Педагогическим советом
Протокол № 1 от 29.08.2024

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ СОШ № 38 г. Томска
Р.Ю. Терекhov
Приказ № 288-О от 02.09.2024

Программа наставничества «Учитель – учитель»

2024-2025 учебный год

(срок реализации 1 год)

Составители:
Срок реализации 1 год

Содержание программы

1. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2. Взаимосвязь с другими документами организации
- 1.3. Цель и задачи программы наставничества
- 1.4. Срок реализации программы
- 1.5. Применяемые технологии и формы наставничества

2. Содержание программы

- 2.1. Основные участники программы и их функции
- 2.2. Механизм управления программой наставничества

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

- 3.1. Организация контроля и оценки

4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано веянием времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональными обязанностями учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими на уровне образовательной организации.

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ СОШ № 38 г. Томска, в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой воспитания, планом социально-психолого-логопедической службы, программой профессионального развития педагога, электронным журналом и журналом по технике безопасности.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МАОУ СОШ №38 г. Томска направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа программы профессионального развития педагога и качества обучения школьников через сформированный отчет в системе СГО.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МАОУ СОШ 38 г. Томска рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 05.09.2024 г., срок окончания 30.05. 2025 года.

1.5. Применяемые формы наставничества

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации педагогов, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации:

конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции:

Крылова А.А., Исраилова А.А., Яковлев Д.И., Люберцева И.А., Кологривов А.А., - молодые специалисты, имеющие малый опыт работы - от 0 до 3 лет.

Наставники для молодых специалистов: Минина Н.Н., Яковлева Н.А., Рассамахина Е.Н., Лысенко Т.И., Яковлева Ю.В.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

1. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении одного года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, кадры, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. Администрация;
2. Наставники - участники программы.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР Тимохина Л.А.

Оценка будет проводиться в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет проходить на совещании при заместителе директора по УВР, специально посвящённом теме наставничества на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов

педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя- наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе МАОУ СОШ №38 г.Томска;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация	Изучение распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019г.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3.	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь-октябрь	Учителя, родители	Заместители по УВР	Информирование педагогического Коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя	Заместители по УВР	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5.	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Заместители по УВР	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6.	Организация комплекса встреч наставников с наставляемыми	Декабрь, январь, февраль, март, апрель	Учителя	Наставники	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
7.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя	Наставники	Анкетирование для промежуточной оценки

8.	Отчеты по итогам наставнической программы	Май, июнь		Администрация	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.
9.	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя	Администрация	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы.

